

**В. А. Давыденко,
Л. К. Габышева,
А. Н. Тарасова**

НЕФОРМАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Авторская концепция неформальной занятости

Господство неформальных отношений между работниками и работодателями смягчало издержки переходного процесса, снижая одновременно его темпы. Роль неформальной занятости неоднозначна. С одной стороны, неформальная занятость ведет к таким явлениям, как деформация трудовых отношений, возможность нарушения трудовых прав, недополучение государством социальных и налоговых платежей. С другой стороны, занятые неформально демонстрируют большую активность на рынке труда, что способствует включению населения в рыночные отношения. В настоящее время неформальная занятость стала восприниматься как норма трудовых отношений.

В последние годы сфера «теневых» отношений в России расширилась. «Теневое» поведение наблюдается в сфере политики, образовании, медицине, культуре, превращаясь в итоге в системный фактор социальной реальности. Р. Рывкина жестко констатирует: «Тот сектор экономики, который принято назвать „неформальным“, охватывает целый комплекс социальных сфер экономики – от труда и занятости до экономики домашних хозяйств. Все это позволяет считать, что российское общество начала XXI века в немалой мере является теневой социально-экономической системой»¹.

Общего определения того, что следует понимать под неформальной экономической деятельностью и неформальной занятостью, до сих пор не существует. Не выработано и общего взгляда на причины этого явления. Многообразие позиций обусловлено, как правило, различиями в характере решаемых авторами теоретических и прикладных задач, а также в методологии и методике исследования. В методологическом отношении к исследованию неформальной занятости различаются экономический, социологический, кибернетический и правовой подходы. А институциональный уровень анализа ставит в центр социально-экономические институты неформальной занятости – саму систему формальных и неформальных правил поведения, санкционный механизм, закономерности их развития. Развивается также междисциплинарный комплексный подход.

Не имея собственной научной традиции в изучении интересующего нас явления, российские исследователи в основном используют теоретические подходы и понятийный аппарат западных ученых, которые еще с начала 1970-х годов начали проявлять пристальный интерес к неформальной экономике и неформальной занятости в развивающихся странах.

Поэтому и в отечественной науке понятия неформальная экономика и неформальная занятость были приняты как базовые обозначения хозяйственной деятельности, разворачивающейся за пределами действующих юридических норм – вне регистрации и фискального учета.

Анализ работ, посвященных феномену «неформальная экономическая деятельность» и «неформальная занятость», показал, что один и тот же термин применяется зачастую для обозначения хотя и близких по смыслу, но все-таки не совпадающих явлений. И напротив, для описания одного и того же феномена разные авторы используют различную терминологию. Определения «неформальная», «теневая», «скрытая», «неофициальная», «серая», «подпольная», «незарегистрированная», «недекларируемая», «ненаблюдаемая», «черная» и т. п. могут выступать как синонимами одного и того же явления, так и характеристиками разных форм занятости.

В рамках данного исследования «неформальная занятость» определена как занятость, осуществляемая без официального оформления трудовых отношений.

Особенность использованного нами подхода состоит в применении концепции неформальной занятости, основанной на характеристиках отношений занятости (нерегистрируемый наем и нерегистрируемая samozанятость). Это позволяет исследовать неформальную занятость как в неформальном, так и в формальном секторах. Кроме того, мы проводим анализ как основной, или первичной, неформальной занятости, так и вторичной. Неформальная занятость является первичной, если она является основной трудовой деятельностью, приносящей человеку основной (трудовой) доход, и вторичной, если выступает дополнительной занятостью для получения дополнительного дохода. В нашей трактовке измерение первичной неформальной занятости дает минимальную оценку неформальной занятости как совокупности тех индивидов, чей труд в целом выпадает из пространств трудового и социального законодательств, а также статистического и налогового учета.

Распространение неформальной занятости в Тюменской области

Респонденты отмечали, что продолжается участие в неформальной (как правило, временной или дополнительной) занятости, хотя и отмечается небольшое сокращение числа регулярно работающих без трудового договора. Вместе с тем говорить о наличии тенденции сокращения неформальной занятости еще рано. Небольшое сокращение неформальной занятости в выборке 2006 года по сравнению с выборкой 2004 года может быть следствием того, что в выборку исследования 2006 года попало меньше работающих на частных предприятиях.

Для сравнения: в 2004 году 37,1% респондентов работали на частном предприятии, а в 2006 году лишь около 20% опрошенных отметили, что они работают на частном предприятии или в обществе с ограниченной ответственностью, на предприятии, находящемся в личной собственности, а также занимаются

индивидуальной трудовой деятельностью. А ведь известно, что именно в этих сферах наиболее распространена неформальная занятость.

Респонденты справедливо отмечали, что трудовая деятельность, осуществляемая без заключения трудовых договоров, является по сути незаконной и влечет за собой множество негативных социальных, экономических и правовых последствий, однако шли на эту «незаконную» деятельность, так как в ином случае для них ситуация складывалась бы еще хуже, опускаясь до уровня элементарного выживания.

В отраслевом разрезе можно выделить группы, для которых практически не свойственна неформальная занятость. Этими профессиональными группами являются инженерно-технические работники, госслужащие и средний управленческий персонал, преподаватели, работники культуры, врачи, юристы, а также военнослужащие и работники правоохранительных органов.

Социально-демографические характеристики неформально занятых

Аналогично данным исследования 2004 года, исследование 2006 года показало, что мужчины работают в неформальном секторе чаще, чем женщины (работали без оформления трудового договора более 30% мужчин и лишь около 22% женщин). Причем данная тенденция является устойчивой не только для Тюменской области (по материалам исследования 2004 года риск стать неформально занятым у мужчин в полтора-два раза выше, чем у женщин), но и для других регионов России. Вместе с тем, по сравнению с 2004 годом, в 2006-м году в Тюменской области этот разрыв несколько сократился.

Одной из наиболее значимых характеристик неформально занятых является возраст. Чаще оказываются неформально занятыми люди до 30 лет. Отметим, что в нашем исследовании 2006 года по сравнению с 2004 годом наблюдается значительное сокращение участия в неформальной занятости лиц старше 50 лет. Возможно, что это связано с резким улучшением социально-экономического положения и повышением уровня благосостояния граждан Тюменской области. Но, скорее всего, данный результат отражает общую тенденцию вытеснения лиц пенсионного возраста с рынка труда.

Что касается образования, то велика доля часто или постоянно работающих без трудового договора среди лиц, имеющих неоконченное среднее образование (15,9%), среднее образование (14,6%) и неоконченное высшее (10,5%). У нас не выявилась зависимость между неформальной занятостью и уровнем образования, хотя в других исследованиях отмечалось, что подобная зависимость существует: чем выше образование, тем реже человек оказывается неформально занятым. Зато выявилась зависимость между неформальной занятостью и семейным положением. Так, оказалось, что женатые/замужние несколько реже работают без трудового договора. Для сравнения: регулярно работают без трудового договора среди женатых/замужних 7,8%, среди холостых – 11,1% и среди разведенных – 12,5%. Скорее всего, при наличии семьи гарантия занятости становится более значимой.

Важно подчеркнуть, что полученные нами данные приблизительно совпадают с данными других опросов социологических служб России по другим ее регионам. В частности, графики, полученные по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (1998, 2000, 2002 и 2003 годы, выборка 4500 домохозяйств – свыше 10 тыс. респондентов)² и Московского центра Карнеги (ноябрь 2000 года, выборка 5000 домохозяйств)³, практически идентичны представленным в нашем исследовании долям регулярно работающих без трудового договора среди разных возрастных групп.

Среди работающих пожилых горожан лишь единицы не имеют контракта. Небольшой скачок – в несколько процентов – в Тюменской области неформально занятых в самой старшей возрастной группе по сравнению с данными из других регионов России вызван, скорее всего, особенностью Тюменского региона: как правило, люди старшего возраста выезжают с Севера на «Большую землю» и находят там новую, как правило, не оформляемую официальным договором работу (с очевидной целью сохранения высокой северной пенсии).

Внутригрупповой анализ совокупности неформально занятых показал, что регулярные формы такой занятости и особенно регулярная работа самозанятых, предпринимателей, индивидуальных работодателей тяготеет к средним возрастным группам, а случайные подработки более характерны для крайних возрастных групп – самых молодых и самых пожилых работников.

По материальному положению среди неформально занятых в Тюменской области в исследовании 2006 года были выделены два кластера:

1) лица со средним и высоким уровнем доходов, в возрасте до 40 лет, как правило, руководители, предприниматели, работники сферы быта и услуг;

2) лица с низким и средним уровнем дохода, не моложе 35–40 лет, преимущественно со средним общим и средним специальным образованием, в основном рабочие, врачи, преподаватели, отчасти ИТР.

Нарушаемость прав неформально занятых и официально трудоустроенных

Известно, что психологически ощущение угрозы, равно как и чувство защищенности, в значительной степени являются результатом интериоризации личного опыта взаимодействия человека с окружающей действительностью. Когда такого взаимодействия нет, нет и ощущения угрозы. В этом плане представляют интерес ответы респондентов по проблемам практического отстаивания их нарушенных прав и свобод.

Как и следовало ожидать, показатели нарушаемости по всем правам и свободам значительно выше у неформально занятых: в среднем на 10 процентных пунктов. Если у официально трудоустроенных нарушаемость прав и свобод составляет в среднем 23,6%, то у неформально занятых – 33,7%.

Структура нарушаемости прав и свобод примерно одинакова, не зависит от участия в неформальной занятости. Эти ранги следующие: на первом месте

равенство перед законом, на втором – право на безопасность и защиту личности, на третьем – право на труд.

Вместе с тем оказалось, что интенсивность (доля тех, кто отстаивал нарушенные права среди тех, кто сталкивался с нарушениями) и успешность защиты (доля тех, кому удавалось отстоять нарушенные права среди тех, кто отстаивал нарушенные права) у неформально занятых несколько выше, чем у официально трудоустроенных (0,63 и 0,61 в сравнении с 0,58 и 0,51 у официально трудоустроенных).

При проведении исследования в 2004 году выдвигалась гипотеза о том, что неформально занятые более активны на рынке (эта гипотеза была подтверждена). Похоже, что полученные данные вновь это подтверждают.

При более частом нарушении прав и свобод неформалы вынуждены активнее бороться за них. Поэтому более высокий показатель интенсивности защиты в общем-то объясним. На кого чаще нападают, тот чаще и обороняется. Исключением является право на миграцию – интенсивность его защиты минимальна.

Вероятно, что более активная жизненная позиция неформально занятых, необходимость бороться за свои права ведут к накоплению, во-первых, самого опыта отстаивания прав, во-вторых, нужных связей, контактов, то есть социального капитала. Все это, скорее всего, способствует тому, что успешность защиты своих прав и свобод у неформально занятых выше, чем у официально трудоустроенных, в среднем на 10 процентных пунктов.

Зачастую для защиты своих прав им приходится пользоваться опять же неформальными способами. Так, на вопрос: «Как часто вам лично приходилось сталкиваться с фактами вымогательства, взяток, коррупции?» – только 37% неформально занятых ответили, что они не сталкивались лично с такими фактами (для сравнения: 53% официально трудоустроенных), изредка сталкивались 34% (соответственно 31%), часто 9% (6%), остальные затруднились с ответом. По этим показателям наблюдается максимально значимая, но слабая зависимость.

Естественно, более низкая защищенность неформально занятых оборачивается несколько большей готовностью принять участие в акциях протеста (против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод человека).

Так, среди официально трудоустроенных выразили готовность принять участие в акциях протеста 44,5%, а среди регулярно работающих без трудового договора – 48,3%. Согласно ответам респондентов, уровень активного протестного движения достаточно высок. Коэффициент корреляции между этими показателями хоть и очень слабый, но максимально значимый.

Доверие (недоверие) региональным органам управления

Уровни доверия населения региональным институтам власти определяют характер и степень участия конкретного человека в политических, экономических, социальных процессах в обществе и, в конечном счете, являются определяющими для развития страны.

Как показало исследование, среди регулярно работающих без трудового договора уровень недоверия населения региональным институтам власти выше, чем у работающих по трудовому договору. По всем предложенным девяти региональным институтам этот уровень недоверия среди регулярно работающих без трудового договора на 2–8 процентных пункта выше, чем у тех, кто практически не работает без трудового договора.

При этом рейтинги доверия/недоверия у всех трех групп практически одинаковы.

По рейтингу доверия: на первом месте доверие губернатору, затем – суду, на третьем месте у официально трудоустроенных – прокуратура (у неформалов она стоит лишь на пятом месте), а у работающих без трудового договора – СМИ.

Рейтинг недоверия: на первом месте по недоверию – милиция, на втором – региональные отделения политических партий, на третьем – СМИ.

Таким образом, представители неформальной занятости оказывают сильное влияние на степень доверия/недоверия к основным региональным институтам власти, в основном, как правило, усиливая кризис доверия власти.

Данные, полученные в ходе анализа ответов на вопрос о доверии, согласуются с данными о степени защищенности. Так, результаты показывают, что люди мало доверяют правительству и милиции, что видно из низкого коэффициента защищенности от произвола милиции, чиновников. Суд же, являясь инстанцией защиты от этого явления и защиты от преступности, заметно выигрывает в доверии населения Тюменского региона.

Включенность в социальные сети, зависимость от других

Ответы на вопрос: «Как вы считаете, в какой степени улучшение вашей жизни сегодня зависит от вас самих, от близких родственников и др.?» – могут быть интерпретированы как ориентация респондентов на собственные силы, на свои социальные связи или на помощь каких-то руководителей, властей. У регулярно работающих без трудового договора прослеживается ориентация на социальные связи, они чаще отмечали, что улучшение их жизни зависит от близких родственников, друзей, земляков. Это еще раз подтверждает то, что они активнее используют свою социальную сеть.

Неформально занятые больше зависят от прихоти работодателя, ведь устный наем «лидирует» по многим видам нарушений трудовых прав.

По данным исследования С. Ю. Барсуковой, при неформальной занятости режим труда и техника безопасности не соответствует принятым нормам в полтора раза чаще, чем при официальной. Необходимость работать во время болезни встречается среди устно нанятых почти вдвое чаще, чем среди официально принятых. При неформальной занятости почти в два раза более распространена ситуация, когда работник или вообще не имеет оплачиваемого отпуска, или оплата частичная. Отсутствуют также отчисления в пенсионный фонд, гарантированные пособия по уходу за ребенком и т. д.⁴ Несмотря на все это, работающие без

трудового договора отмечают, что улучшение их жизни зависит от начальника по работе значительно реже, чем официально трудоустроенные. Вероятно, потому, что последние в большей степени дорожат своей работой (и гарантированными правами), чем неформально занятые.

Зависимость улучшения жизни от властей оценивается группами с разным опытом неформальной занятости примерно одинаково, у неформально занятых она лишь чуть ниже. Учитывая высокую нарушаемость прав неформально занятых и низкое доверие к официальным институтам по обеспечению этих прав, понятно, что неформалы реже связывают улучшение жизни с деятельностью городских, областных или общероссийских властей.

В анкете имелся вопрос: «В какой мере вы чувствуете свою близость или отдаленность с такими людьми, как: жители поселения, в котором живете, жители областного центра и др.?» (всего шесть утверждений). Для анализа была использована оценка средней. Несмотря на отмеченную ориентацию на социальные связи, неформально занятые по шкале «свое – чужое» в среднем дали оценки ближе к «чужое» по сравнению с официально трудоустроенными. Значит ли это, что вывод о большей включенности неформалов в социальную сеть ошибочен? Думаем, что нет. Работающие без трудового договора не воспринимают жителей поселения, в котором они живут, или всей области как нечто однородное, целое, близкое для себя. Для них есть близкие люди (друзья, соседи, единоверцы и т. п.), на которых они могут надеяться, которые могут оказать им помощь, остальные – чужие.

Также нами рассматривалась такая актуальная тема: среди каких людей респонденты встречают наибольшее взаимопонимание. Традиционно большая доля опрошенных находят его в семье. Но если среди тех, кто практически не работает без трудового договора, доля ответивших таким образом составила 63%, то среди неформально занятых – только 51%. Если вспомнить, что неформальная занятость мало распространена среди женатых/замужних, то эта разница становится вполне понятной и закономерной.

Естественно, что доля тех, кто находит взаимопонимание на работе, среди работающих без трудового договора меньше – 3,6% (среди официально трудоустроенных – 5,7%). В компании друзей находят взаимопонимание 22,3% (среди официально трудоустроенных – 19,7%), среди соседей – 2,9% (1,4%), в кругу единоверцев – 2,6% (1,4%). Среди неформально занятых высока доля тех, кто вообще затруднился с ответом – 13,3% (6,3% среди официально трудоустроенных).

Таким образом, можно сделать эмпирический вывод о том, что неформально занятые чаще используют такой ресурс, как социальный капитал. Индекс ориентации на социальные связи у неформально занятых составляет 0,198 (>0), в то время как у официально трудоустроенных он всего лишь -0,118 (<0). Именно поэтому у неформально занятых окружающие более дифференцированы на «своих» и «чужих», где своих небольшая группа, а остальные – чужие. Именно поэтому средние оценки смещаются к полюсу «чужое». Причем в эту социальную сеть доверия работодатели, как правило, не включаются.

Социальные сети в «неформально-адаптационном» режиме

Второе направление нашего исследования привязано к проблематике социальных сетей, которая обусловлена трансформацией современного социального пространства России и, как следствие, протекания социальных процессов, включая хозяйственную деятельность предприятий, в «неформально-адаптационном» режиме. Исследованы промышленные предприятия, демонстрирующие наибольшую динамику развития и проявляющие конкурентное поведение в современной рыночной среде. При этом обращались к тем отраслям, внешняя среда которых в той или иной степени приобретала черты сети. Исследование проводилось на девяти предприятиях машиностроительной и перерабатывающей отраслей Тюменского региона. За концептуальную основу взяты идеи современных американских социологов Х. Уайта (концепция структурной эквивалентности) и В. Бейкера (концепция сплоченности). Социальная сеть понималась как множество акторов, занимающих определенные статусные позиции, и различные связи между ними. В рамках сети экономические агенты группировались на основе сходства занимаемых позиций, связей и по типу ресурсов, циркулирующих между данными позициями. Основные компоненты, описывающие сеть с точки зрения этой концепции – структурный и ресурсный. Структурный компонент подразумевает конфигурацию акторов и обусловленные этой конфигурацией связи между ними. Ресурсный компонент – это тип обмениваемых ресурсов и дифференциация позиций на основе такого обмена. К данной концепции близко определение сети как социального капитала, данное Дж. Коулманом. Социальный капитал – вид ресурса, распределенного между структурными позициями акторов (наряду с материальными и другими ресурсами, с которыми социальный капитал может комбинироваться и приумножаться). Способ перемещения капитала определяется видом структуры и ее свойствами.

Социальный капитал продуктивен, способствует достижению целей, облегчает действия экономических агентов внутри структуры. Под социальной сетью понимается множество статусных позиций, отношений между ними и потоков циркулирующих ресурсов. Сети социальных взаимодействий состоят из структурной совокупности социальных акторов и набора связей между ними. В качестве социальных акторов могут выступать индивиды, принимающие стратегические решения, социальные группы, события и т. д. Под связями понимаются не только коммуникации между акторами, но и связи по обмену ресурсами и деятельностью, включая конфликтные отношения. В обществе функционируют и находятся в непрерывной трансформации множество многомерных сетей. Вопрос в том, как эти сети трансформируются и под действием каких факторов формируются значимые взаимодействия. В исследовании многомерные сети проецировали на соответствующие плоскости анализа, вскрывая тем самым *латентные структуры* наиболее значимых, но отнюдь не единственных процессов. В данном исследовании развивались четыре направления: структурное, ресурсное, нормативное и динамическое.

Рассматриваемые в широком смысле сети по логике их развития носят *неформальный характер* в дополнение к формальной иерархической организационной структуре предприятия (внутренняя сеть) или иерархии отношений между предприятиями (внешняя сеть). *Социальная сеть в форме неформальной структуры выступает как неявное знание – знание в действии, приводящее к реальному результату.* Включенность предприятия в ту или иную сеть взаимодействий обуславливает различный социальный капитал, который одним предприятиям позволяет получить новые рыночные ниши, а другим – просто выжить.

Структурный подход рассматривает социальную сеть с позиции ее геометрической конфигурации, изучая интенсивность взаимодействий. Вершинами графа являются акторы. Особое внимание уделяется взаимному расположению вершин, центральности, транзитивности взаимодействий. Сети различаются конфигурацией. Они могут быть открытыми (разомкнутыми) и закрытыми (замкнутыми) в зависимости от того, насколько легко в них допускаются иные (вновь прибывшие) участники. Барьеры для вступления в сеть определяются ограничениями или препятствиями, тормозящими вход новичка в сеть.

Новичок должен обладать таким редким ресурсом, который был бы востребован участниками сети. Сеть выступает как объективная структура с определенной формой регулирования отношений, которую все ее участники вынуждены усваивать, если хотят работать в ней или встроиться в нее. Поскольку социальный капитал в сети распределен неравномерно, нужно подчеркнуть, что перед любым новичком сама сеть выступает как барьер, который нужно преодолеть для успешного вхождения в эту структуру. Высота барьера вхождения в сеть для новичка определяется уровнем его понимания и принятием им соответствующих правил и тех практик, которые функционируют в сети. Проведенное нами исследование в рамках структурного подхода основано на материалах Тюменской области. Исследованы семь предприятий машиностроительной отрасли, что позволило утверждать следующее: на территории Тюменского региона межорганизационные отношения существуют и развиваются посредством социальных связей, сетей, понимаемых как основа выживания и развития предприятий в современных условиях.

Применение структурного подхода к полученным в ходе исследования данным позволило визуализировать *неформальную сеть* взаимодействий исследуемых предприятий. Анализ силы структурной позиции позволил объяснить различия в результатах деятельности акторов, определяя данные различия неравенством ресурсов. Доминирующий актор, называемый также центральным, имеет большую по сравнению с другими вероятность получить информацию, циркулирующую в сети, и контролировать распространение этой информации. Анализ структуры сети также позволяет выявить причины, по которым данный актор занимает доминирующее положение, в то время как не обнаружены существенные различия в ресурсах, статусе, ближайшем окружении между данным актором и остальными участниками сети, что позволяет демонстрировать перспективность использования сетей для углубленного понимания социальных

явлений и процессов. В нашем случае выявление доминирующего актора позволяет рассматривать его как головное предприятие потенциальной формально функционирующей структуры.

На основании данных экспертного опроса проведен анализ деятельности семи машиностроительных предприятий региона. Выбор в качестве объектов исследования машиностроительных предприятий обусловлен сложившейся тенденцией: крупные предприятия распадаются на более мелкие, бывшие цеха становятся независимыми, технически оснащенными заводами. В дальнейшем небольшие заводы на взаимовыгодной договорной основе создают объединения, в рамках которых осуществляется дальнейшая хозяйственная деятельность, образуются равностатусные промышленные сети.

На основе собранных данных была построена модель сети в виде ненаправленного графа, вершинами которого стали предприятия. Ребрами связаны вершины – предприятия-партнеры. Произведенная оценка силы структурной позиции позволяет говорить о том, что представленная сеть – это неформальная сеть взаимодействия *неравностатусных партнеров*, так как наибольшей силой структурной позиции (ресурсным потенциалом) по сравнению с другими обладает первый актор, которому принадлежит доминирующая позиция в сети. В меньшей степени по сравнению с первым доминирующими сетевыми позициями обладают шестой и третий акторы соответственно. В отношении ряда предприятий отмечены избыточные (вторичные) связи.

Детальное изучение этих взаимодействий, определение направленности связей способствует устранению излишних контактов, направлению ресурсов на поддержание первичных связей, в результате чего усовершенствованная модель отношений в большей степени будет соответствовать оптимальной сетевой модели.

В рамках *ресурсного подхода* рассматривались возможности акторов по привлечению индивидуальных и сетевых ресурсов для достижения определенных целей, что позволяет дифференцировать акторов, находящихся в идентичных структурных позициях социальной сети, по их ресурсам. В качестве индивидуальных ресурсов выступали знания, престиж. Под сетевыми ресурсами нами понимаются влияние, статус, информация, капитал. Нами было визуализировано множество типов сетей, выделенных по разным основаниям. В качестве *приоритетного сетевого ресурса* был выделен *информационный*. Реконструкция модели сетевого информационного обмена позволила вскрыть латентные структуры, функционирующие в данном информационном поле и позволяющие предприятиям выжить. Визуализация встраивания социальных сетей в процесс хозяйственной деятельности предприятия представлена совокупностью взвешенных графов, где весовыми показателями являются статистически значимые линейные коэффициенты корреляции Пирсона (r), отражающие тесноту и направление связи между двумя коррелирующими признаками (характеристиками) в случае наличия между ними линейной зависимости. Значения коэффициентов корреляции указаны на ребрах графа, соединяемые ребром вершины графа являются связанными признаками.

В экспертном опросе приняли участие 220 экспертов, являющихся руководителями предприятий перерабатывающей и машиностроительной отраслей Тюменского региона.

Модель сети информационного обмена выявила следующие способы взаимодействия предприятий и характер циркулирующей информации: через общих деловых партнеров и друзей; через представителей руководства предприятия; через специалистов разного уровня; в ходе частной беседы; в виде письменного договора. Чаще же всего партнерам предоставляется разнообразная информация, позволяющая обучаться.

Интерпретация связей в описываемой модели сети позволяет утверждать, что предприятия включены в партнерские организационно оформленные сети делового взаимодействия, чему довольно часто предшествует включенность в *неформальные сети* межличностных коммуникаций – через общих партнеров, друзей. Руководители взаимодействующих предприятий контактируют на формальном уровне, что влечет заключение в официальном порядке письменных договоров. Как показывает характер связей в представленной сети, участие в партнерских организационно оформленных сетях посредством взаимодействия руководителей предусматривает предоставление (а значит, и получение) полного объема информации о совместном проекте, при этом специфика информации такова, что не предусматривает возможности обучения в процессе общения. Иного рода характеристика информационного обмена в *неформальных сетях межличностных коммуникаций* специалистов контактирующих предприятий. Включенность в *неформальные профессиональные сети* способствует получению необходимого уровня специальной информации, позволяющей обучаться в процессе общения, повышать профессиональный уровень, а значит, и уровень выполняемой работы. Анализ характера связей не установил закономерности, выявляющей то, как частота участия предприятий в организационно оформленных сетях делового взаимодействия сказывается на включенности в неформальные профессиональные сети межличностных коммуникаций квалифицированных специалистов. Выявление данной закономерности представляется возможным лишь для отдельно взятого частного случая.

Проведенное исследование подтвердило предположение о том, что *неформальная сеть взаимодействующих предприятий* способна генерировать конкурентные преимущества, распределяемые между всеми участниками сетевого взаимодействия. Сеть – это источник особого дохода, создаваемого совместно в процессе обмена отношениями, который не может быть создан отдельно взятым предприятием.

Вырабатывая конкурентную стратегию, руководство опирается на знание и понимание как внешних, так и внутренних факторов развития предприятия. По мере изменения природы развития экономических процессов закономерной становится трансформация конкуренции из экономического процесса в социально-экономический.

Признавая приоритетность профессионального управления, эксперты предприятий-участников сетевого взаимодействия большое внимание уделяют таким

факторам конкурентоспособности, как обновление и улучшение качества ассортимента выпускаемой продукции (18%), стабильность финансового состояния (12%), профессиональная компетентность управленческого состава (32%). Характерным преимуществом конкурентной стратегии является внимание к уровню профессиональной компетентности сотрудников предприятия (26%). Среди внешних приоритетных факторов, оказывающих воздействие на конкурентную среду предприятия, эксперты отметили рост благосостояния жителей региона (54%), темпы развития рыночных процессов (28%).

В рамках *нормативного подхода* нами рассматривался уровень доверия между акторами, правила и нормы, влияющие на поведение в сети, при этом сетевой капитал нами рассматривался как совокупность преимуществ, которые могут быть получены акторами для достижения цели. В рамках нормативного направления анализа *неформальных социальных сетей* был рассмотрен уровень доверия представителей руководящего звена предприятий. Модель сети доверия выявила следующих акторов сетевого взаимодействия: 1 – непосредственный начальник; 2 – руководитель предприятия; 3 – технический персонал и инженеры; 4 – рабочие предприятия; 5 – представители партнерских предприятий.

Итак, для *неформальной сети доверия* характерно наличие большего количества связей из числа возможных, причем это связи прямого характера. Иными словами в представленной сети отсутствуют звенья разрыва, что является удовлетворительным результатом. Наименее сильной является связь (1 – 4), то есть связь между уровнем доверия к непосредственному начальнику и рабочим предприятия является менее очевидной по сравнению с другими.

Дальнейшим направлением наших исследований предполагается сделать изучение динамики социальных сетей и неформальных практик.

Перспективы исследования

Для целей нашего анализа важно отметить, что на практике существование неформального сектора тесно связано и с формальным сектором, и с формальным регулированием. Любые предприятия неформального сектора могут выступать поставщиками, субподрядчиками предприятий формального сектора, образуя единую производственную цепочку, и наоборот. В итоге само их существование может быть обусловлено неспособностью соответствовать нормам действующего законодательного или иного регулирования. Предприятия формального сектора могут – если захотят и/или если их к этому принудят – действовать вопреки формальному регулированию. Практики сокрытия части зарплаты или устного найма распространены как в неформальном, так и в формальном секторах. Напротив, часть занятости на предприятиях неформального сектора может осуществляться в полном соответствии с действующим административным, трудовым и налоговым законодательством. Лишь несколько лет назад прежний дуалистический подход оказался вытеснен новым подходом к определению неформальности. В его основе – трактовка неформальных отношений как некоего континуума, распространяющегося

на все сектора хозяйства⁵. Если мы соглашаемся, что неформальные отношения не связаны с определенным сектором экономики или формами производственных единиц, становится очевидной необходимость перехода к определению неформальной занятости с «подходом на основе характера занятости» (employment-based definition).

В центре этого подхода оказываются индивидуальные особенности занятости. Это дает возможность выделить несколько состояний занятости по степени соответствия ее условий законодательству. На одном полюсе будет находиться работа, осуществляемая в полном соответствии с условиями письменного трудового договора, абсолютно соответствующего действующему законодательству. На другом – занятость на основе устных договоренностей. Между ними – широкий спектр работ, выполняемых с некоторыми нарушениями законодательства, будь то в части декларируемого размера заработка или режима труда, отпусков и пр.

Неформальная занятость охватывает все формы оплачиваемой занятости – по найму и не по найму, которые формально не зарегистрированы и, следовательно, не учитываются статистикой предприятий и налоговыми органами, не подлежат регулированию и не защищены существующими правовыми или регулируемыми структурами. Если использовать терминологию системы национальных счетов, неформальная занятость охватывает недекларируемую, нерегистрируемую занятость в трех секторах: формальном, неформальном и в секторе домашних хозяйств. Для целей настоящей работы мы сузили определение неформальной занятости, исключив из него сектор домашних хозяйств, насколько это возможно.

Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 05-03-03-368
«Неформальные практики на рынке труда (на примере юга Тюменской области)»
и гранта РГНФ № 06-03-00566а
«Социокультурный портрет региона (Тюменская область)»

¹ Рывкина Р. Российское общество как теневая социально-экономическая система // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 4. С. 46.

² Методика обследования описана в работе: Средние классы в России: экономические и социальные стратегии / Под ред. Т. М. Малевой. М., 2003.

³ Мониторинг экономического развития России. 2000 (см.: www.sofist.ru).

⁴ Барсукова С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 6.

⁵ Синяевская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М., 2005.